



TITLE:

労働組合としての小作人組合

AUTHOR(S):

河田, 嗣郎

CITATION:

河田, 嗣郎. 労働組合としての小作人組合. 経済論叢 1925, 21(6): 858-883

ISSUE DATE:

1925-12-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/128353>

RIGHT:

大正四年六月十一日第三種郵便物認可（毎月一回）

京都市帝國大學經濟學會 經濟論叢

第 二 十 二 卷 第 六 號

大正四年十二月一日發行

論 叢

財産税に於ける都鄙の對立……………法學博士 神戸 正雄

人間愛の起源……………教 授 川村多實二

純正現象學の方法論及び問題論……………文學博士 米田庄太郎

時 論

勞働組合としての小作人組合……………法學博士 河田 嗣郎

食料増殖問題と林業政策……………法學博士 山本美越乃

說 苑

岡山藩と大阪との海運……………經濟學士 黒 正 巖

市町村の混合企業に就て……………經濟學士 小山田 小七

歐洲に於ける家産運動及び家産制度……………經濟學士 八木芳之助

雜 錄

ヒルファディングの恐慌の意義について……………經濟學士 谷口 吉彦

妙心寺の財政組織……………經濟學士 中川與之助

法 令

農林省統計報告規則・會社統計規則

附 錄

本誌第二十一卷總目錄

(禁 轉 載)

時 論

勞働組合としての小作人組合

河 田 嗣 郎

一

勞働組合はいふ迄もなく勞働者の團體である。そして其の勞働者は主として雇傭勞働者をいひ又主として工業勞働者をいふ。然し之は沿革上の理由に基く所が多いから、當初は工業方面の勞働者の間に主として勞働組合が造られたにしても、其後組合運動の發達するにつれて、その以外に在つても鑛山や炭坑の勞働者、鐵道從業勞働者、海員等の間にも漸次勞働組合が組織せらるゝに至り、農業方面にも亦漸次之を見ることとなり、現今に於ては獨り工業雇傭勞働者のみならず廣く産業の各方面に涉つて勞働組合は組織されて居る。そして又雇傭勞働者といふ意味もあまり狭く解釋さるゝことなく、獨り筋肉勞働者たるに限らないで、精神勞働者をも包括するに至り、

たとへ組合としては別々の組合を組成するにしても、共に廣く勞働組合と名けらるゝ一範疇内に入るものとして、同様の目的と立場と性質とを有するものとなつて居る。現に其の實例は之を英國に於て見ることが出來、特に世界大戰後其の傾向が著明になつて來た。尙又所謂雇傭勞働者といふ意味も必ず嚴格に解釋されなければならぬ筈はなく、雇傭勞働者ならざる勞働者の間にも亦勞働組合の組織され得べき餘地は殘されて居る。

仍て私は我國の小作人組合の如きものも亦これを勞働組合といへるかどうかを問題として、茲に攷究して見たいと思ふのである。從て若し近き將來に於て我國にも勞働組合法が出來るとするならば、そは小作人組合にも適用さるべきものなりや、現に公にされて居る社會局の勞働組合法案の如きも、小作人組合に適用さるべき立法案として取扱はるゝを可とすべきものなりや否やに就いて、考へて見たいと思ふのである。

二

本誌前々號に於ける拙稿中に之を明かにしたやうに、現今普通に勞働組合といへば、其の目的とする所は、勞働條件の維持改善といふことに存せなければならぬ。他に相互救済や教育等の目的を併せ有することは差支ないにしても、たゞ後者だけを目的とし前者の目的を有せないでは勞

働組合といへぬが如く、勞働條件の維持改善てふことは、勞働組合としては是非之を目的とせねばならぬ所のものとせらるゝが普通である。現に社會局の勞働組合法案の如きも、其の第一條第一項に之を明定して居て、之を以て勞働組合の性質を限定せんとすることは、曩に之を論じた通りである。

そこで問題となることは、その所謂勞働條件の維持改善なるものは、如何なることを意味するかといふことである。普通の意味に於て勞働條件といへば、それは大抵雇傭條件といふことゝ同意義であつて、主として雇傭契約に依て定めらるゝものたるに相違ない。従てその勞働條件の維持改善の爲めに之を目的として勞働者の間に組合團體が組成せられることになれば、それはどうしても主として先づ雇傭勞働者の間に於て表はるゝ現象たらざるを得ない。従て又其の組合團體は私が之を前々號の拙論中に述べたやうに雇主又はその團體に對立する意味合のものたらざるを得ないのである。

けれども少しく詳かに之を致ふれば、勞働條件の維持改善といふことは、常に必ず雇傭勞働に限り存する必要たるに止らないで、或種の獨立勞働に在つても其の必要は生ずる。即ち小作農業の如きに在つても、我國などのやうな小農民たる小作人が主として一家の勞働を爲すことを目的として小作を行ふものにあつては、小作人が地主より土地を借用するに就いて、其の賃借の期

間、賃借料即ち小作料の歩合や額や其の納付の時期や場所や、乃至は小作料輕減の方法、其他小作料を實物納にするか金納にするかといふことや、小作料滞納の場合に於ける小作人の責任、小作契約解約の時期、其の解約告知條件及期間、小作人の爲せる土地改良其他に對する地主の賠償義務、小作人の土地利用上に於ける制限、租税其他の公課や水利費等の負擔、小作地轉貸の許否其他これに類する種々の事項は、實に小作人たる者の勞働上の條件たる性質を有せざるを得ない。然かもそれ等は小作人が勞働を爲すに就いては、何れも實に重要な意義を有するものであつて、之に依て小作人の勞働に對する報酬は定まり、又その勞働の安定不安定も定まり、其他勞働者としての小作人の權利と義務とは之に依て限定せられる。

尤も小作人の勞働に關する右に掲げたやうな色々な重要條件は、元來雇主なるものをもたない小作人に於ては雇傭契約として定まる筈はない。いふ迄もなく此等の條件は地主との關係に於て定まる。即ち地主との間に取結ばれる賃貸借契約に依て定まる。そしてそれ等が普通勞働者に於けるが如く雇傭契約に依て定まらないで、賃貸借契約に依て定まるが爲めに、普通に世間の人々は工業や鑛業などの企業家と勞働者との間の關係と、地主と小作人との間の關係とを以て、全然別異なものと見、從て小作契約に依て定まる諸條件と、雇傭契約に依て定まる諸條件とを、全然別な眼で以て見て、勞働に關する諸條件としての兩者の同種性を認めやうとせない。

三

然るに今たゞ之を法律的な解釋からのみ見ないで、之をその經濟的な實際關係から見、勞働の行はれるに就いての實際上の意味から見ならば、兩者が契約としての法律的な性質を異にすることは、餘り重要な意義を有することではない。雇傭契約が雇はれたる勞働者の勞働に關する諸々の條件を限定するが如く、地主小作人間の小作契約は小作人が勞働を行ふについての其の諸條件を限定するのだから、之を勞働に對する條件を爲すといふ實質的な意義からいへば、勞働に關する限りに於ては兩者は同一様な實質的意義を有する。即ち小作契約が地主との間に於て定まるといふことは、勞働者たる小作人に取つては、雇傭勞働者の勞働契約が雇主との間に於て定まると、其間意義の輕重あるものではない。

法律的に之をいへば一方は雇傭契約として直接に勞働に關係して、雇主と勞働者との間に、其の人的關係を規定するものであるのに、他方は賃貸借契約として、土地に關係して其の所有者たる地主と之を借用する小作人との間に、物件を介しての關係を規定するものであるから、其の契約としての性質はよほど異つたものである。けれども今勞働といふことを中心にして之を經濟關係として實質的に解釋するならば、雇傭契約といへども亦賃貸借契約をみたやうな風に考へられ

ぬことはない。即ち例へば工場に於て一定の機械が使用されて労働の行はるゝ場合には、特に其の労働が請負的労働として労働者に依て引受けて行はれるやうな場合には、企業家と労働者との關係は、之を雇傭契約の形式によつて定めなくても、機械を中心として労働者が其の機械及之が使用に必要な工場設備を借用するものとして、賃貸借契約として定めることは可能である。即ち労働者は雇傭契約により賃金の支拂を受けることゝせないで、生産上の結果は一切自己の責任とし、却つて企業家に對して一定の使用料を支拂ふものとする契約形式を取ることゝ出來得べきである。兩者の場合にはたゞ其の契約を異にし法律關係としての形式を異にするのみで、その實質に於ては、兩場合ともに労働者は自己が労働を爲すに就いての諸條件に關する約束を爲し、労働に對する一定の報酬を得ることを目的として労働を行ふものたるに外ならず、その實際的效果に於て多く異なる所はない。

斯かることは之を鑛山や炭坑労働の如きについていへば、更に一層尤らしくなつて來る。即ち労働者が一日の賃金何程とか、幾千量の採鑛若くは採炭に對して賃金何程とかいふやうな契約を爲し、之に關係して労働の諸條件を定むる雇傭契約をせないで、一定の鑛區若くは坑區を引受けて労働し其の使用料を支拂ふものとしての賃貸契約を爲し、之に關係して労働の諸條件を定むる契約を取結ぶことは、十分可能なことである。そして此の契約形式によると普通の雇傭契約形式

によるとは、勞働に關する其の實際上の效果に於ては固より多く異なる所がない。

されば問題はたゞ契約形式の異同に關するに過ぎないが、現今世の中に於て、工場や鑛山や炭坑などでは勞働に關しては普通の雇傭契約が行はれて、右にいふやうな貸貸借契約の行はれないのは、現今の工場工業や鑛山業や採炭業などは大企業として行はれ大規模に一手に經營せられる風になつて居るものだから、その經營實際上の必要と便宜から之を見て、斯くの如く機械や鑛區の如きを一つ々々切離して取扱ひ之を勞働者に賃貸するを不可とするからのことである。だからかゝる契約形式が採用されないで、かゝる勞働設備は一切企業家に於て之を用ゐるものとし、之を用ゐるに就いての勞働者をやはり企業家が雇傭する形式にするのである。

四

然るに翻つて農業を見れば、現今に於ても尙ほ我國などの農業は小規模に行はれ、田畑一筆づつが切離して取扱はれる状態にあり、然かも農業勞働は工場勞働や鑛山勞働などの如く之を一所に集めて密集的に行はしむることが出来ないで、勞働者を雇つて之を監督して働かすことが困難なものだから、地主は田畑一筆づつを却つて勞働者たる小作人に貸付して小作人をして其の生産上の結果を引受けて之を使用し勞働せしむる方法を探ることにして居るのである。従て其の契約

を爲すに當つては、小作人を雇備する契約を結ばないで、之に土地を賃貸する契約を結ぶ次第である。小作人としては何れにしても勞働を爲すに過ぎないが、小作地を賃借する方が地主に雇はれるよりも都合がよいから、やはりその契約形式を喜び、茲に廣く小作契約は行はれることゝなつた次第である。

されば要するに雇備契約たるは小作契約たるはたゞ其の形式を異にするのみであつて、勞働を行ふといふ事實について之を見れば、何れもその條件を規定する契約たるに外ならず、その實質に於て多く異なる所はないのである。

すべて幼稚なる小作制度に在つては、小作人は人に雇はれないで自分獨立に勞働を爲すものであるが、其の社會上の地位低く、經濟上の實力も弱くて、従てその小作といふ關係は一種の勞働關係たるに外ならない。されば彼の分益小作制の如きは、其の行はるゝ佛伊其他に於ける實狀に就いて見れば、之を一の小作制と見るべきか、それとも勞働制と見るべきかの甚だ判定し難きものがある。普通には小作制として取扱はれて居るけれども、小作制としては極めて幼稚なものとして取扱はるゝを例とし、其の説明は寧ろ勞働制として爲さるゝを以て却つてよりよく其の制度としての特質を明かにするに適すとせらるゝ。そして其の事情は分益小作制の起原を明かにすることに依て愈々確めらるゝ次第であつて、地主が農業勞働者を雇備する代りに、之に一定の耕

地を當がつて耕作せしむることより創まり、多くは農民解放の行はれたる際に、さきの土地附屬の農奴たりしものが其儘に小作人となるを通常の例とするのである。(拙著『農業經濟學』二五三頁以下參照) 要するにそが一の勞働制と見らるゝ所に注意が拂はれねばならぬのであつて、ごもかくそが勞働制と見られ得るものたる限り、之に關する契約に依て定まる諸條件は、勞働條件たるに外ならざるものである。

我國の現行小作制はもはや純然たる分益小作制とはいへぬけれど、然し其の本來の性質に於ては兩者間に未だ根本的の相違の認め難い程度のものであるから、(拙著同上及び『農業勞働と小作制』二六三頁以下參照) その小作契約も亦實質に於ては小作人たる者の勞働に關する諸條件を規定することを以て、其の主要の意義とする次第である。

五

すべて斯くの如く見るならば、今勞働者が其の勞働條件の維持改善の爲めに之を目的として團體を組成する場合に、その團體を名けて勞働組合といふものたる限り、分益小作制の行はれる國々の小作人や我國のやうな小作制の行はれる所に於ける小作人やが、その小作條件の維持改善の爲めに之を目的として團體を組織した場合には、その所謂小作人組合なるものは、どうしても之

を勞働組合の一種と見、廣き意味に於ける勞働組合の範疇内に屬するものと見なければならぬ。之を勞働組合範疇に屬せざるものと見るべき正當なる理由は存せない。

そして勞働組合は所屬組合員勞働者の勞働條件の維持改善を圖ることを目的と爲すものたる點に於て、その條件を定むるに就いての相手方たる雇主に對して、之に對立する性質のものたるは當然で、此の意味に於てかゝる目的を有する勞働組合を橫斷組合と稱し、たゞ組合員の教育や相互救済や其他種々の意味に於ける勞資協調やの目的の爲めに企業家資本主と勞働者とが一團になつて組織する組合と區別せられ、後者は前者に對して縱斷組合と稱せらるゝ次第である。然るに今小作人組合はその對立の相手方としては雇主なるものを持たぬが故に一見右の意味に於ける對立組合たる性質を有せないやうだけれど、私が前々號の拙稿中にも之を一言して置いたやうに、勞働條件なるものが雇傭條件に限られざる限り、小作人組合も明かに對立組合であり、橫斷組合である。その對立はいふ迄もなく地主に對する對立であつて、普通の雇傭勞働者の組合が資本主企業家たる雇主に對する對立組合たるが如く、小作人組合は資本主たる地主に對する對立組合である。即ち資本主たる地主の階級と勞働者たる小作人の階級とが明白に又字義通りに階級として區分せられ、其の階級の對立關係に於て、一方の階級に屬する小作人が團結して他方の階級たる地主に對抗せんとするもので、この位明瞭な對立はないと言ふてもいゝ程明白な階級的對立によ

る所謂横斷組合である。

されば何れの點から見ても、我國の小作人組合は、これを勞働組合と見る外はなきものであつて、勞働組合法が造られ、それは一般的に勞働組合に適用され、その組織や行動を規律すべき目的と任務とを有する立法である限り、勞働組合法は當然に小作人組合にも適用さるゝものと見て差支ない。されば社會局立案の勞働組合法案の如きも、たゞあのまゝで廣い規定を掲げて居るからには、法案條文中に特別の規定を設け小作人組合を除外せざる限り、當然小作人組合にも適用ある法規たらんとするものと見て差支ないのである。

六

以上論ずる所に依て、我國の如き小作制度の下に於ける小作人組合は、之を勞働組合の一種と見る外はないのだが、併し以上の所論は我國の小作人を勞働者と見て其の前提に従て組立てられたものである。そこで更に探究せなければならぬ問題は、我國の小作人を勞働者と見ることの當不當である。

一般的に之を觀て我國の小作人は企業家たる素質を備へたるものなりや將又勞働者たるに過ぎざるやに就いては、私は從來屢次之を論じたから、茲にはなるべく簡單に述ぶるに止めたいと思

ふが、それでもやはり一通り議論の筋道だけは辿つて行かなければならぬ。

先づ我國普通の小作人は企業家たる資質を具へたりやと尋ねるに、私は然らずと信ずる。

抑も企業家なるものは如何なる經濟上の任務を負ふものであるか。謂ふ迄もなく企業家は生産業務の指導者として其の經營に關する一切の責任を負ひ其の實行の任に當るものであつて、獨立の地位を占め、土地其他の資本を使用し労働者を雇傭して生産業務を成立せしむることを以て務とする。これだけの意味をたゞ文字の表面からのみ解釋すれば、我國普通の小作人の如きも亦企業家たる地位に在るものと見て差支なく、たとへ其の大多數者は事業の規模が小さくて企業としてはまことに貧弱なものであらうとも、小作人たる者の經濟上の任務が企業的任務たりと見らるべきことの妨とはならない。

けれども現今の企業組織なるものは今少しく立入つて之を解釋せなければならぬのであつて、企業家の任務も亦今少しく詳かに之を見定むる必要がある。そして之を爲すに於ては容易に吾々は我國普通の小作人が企業家としての資格を完備して居ないことを見出し得る。

現時の企業組織なるものは、特殊の生産方法と相伴へるものであつて、それが現代資本主義經濟の特色を爲すは實に茲に存する。その特殊の生産方法といふは、生産に伴ふ損失の危險をば生産に従事する總べての人々が負擔せないで、企業家といふ一部類の人々のみが職業的に専ら其の負

擔の任に當る遣方これである。謂ふ迄もなく生産事業には一つには技術上の理由から、一つには又經營上の理由から、事業が失敗に終り損失を招く危険の伴ふものである。そして此の損失の危険は、生産事業に與はるあらゆる部類の人々即ち地主と資本主と勞働者と企業家とが然るべく之を分擔する遣方で行くことが出来る筈であつて、さうするのが本來からいへば當然かも知れぬ。然るに現時の企業經濟なるものに在つては、此の損失の危険は獨り専ら企業家が之に當ることになつて居り、資本主や勞働者はその純粹なる資本主たり勞働者たる資格に於てはその損失負擔の任に當らないことになつて居る。即ち事業に資本を貸付けたる資本主は事業の成否に拘らず契約通りの利子支拂を受け、又事業に雇はれたる勞働者はやはり事業の成敗には無關係に契約通りの賃金支拂を受けることになつて居る。そして獨り企業家のみが事業失敗の場合にはその全責任を負ひ、損失の全部を負擔すべきものとなつて居るのである。

斯く企業家が職業的に事業失敗の責任を負ふを敢て辭せざる所以のものは、事業には又成功の望があつて、損失の危険ある代りには利得の機會もあり、損失ばかり表はるゝものではないのだから、企業家は損失の危険に任する代り利得のあつた場合には専ら之を自己の所得とすることゝして、之を樂みに企業家としての任務に當るものたるは、論する迄もなきことである。そして企業家は利得に對する確信を以て業に臨み、利得を目的として之を經營することゝなる所から即ち

斯くの如き事業方法を營利主義的方法と名くる次第で、此の營利主義的生産方法は實に現時の企業組織と切つても切れぬ連絡を有するものである。

ともかく斯くの如くに營利と損失との兩機會を天秤棒にかけて企業家が一切其の責任に當る分業的な方法になつて居る點が、現時の企業生産の大特色であつて、企業家の任務と職業とは實に此點に於て特質を備へて居る。

されば農業生産に在つても、若し小作人が此の企業家たる任務を完全に盡して、他人より借りたる土地に對しては生産の結果如何に拘らず必ず豫め定まりたる地代を支拂ひ、又他人を雇入れたる際には必ず契約通りの賃金を支拂ひ、自己はその業務經營に關する全責任を帯びて損得ともに一切之を一身に引受くるものであるならば、かゝる小作人は企業家たるに相違なく、かゝる遺方を本則とする小作制は企業制としての實質を備へて居るといはねばならぬ。そして其の實例は現に之を英國に於ける進歩せる小作制に見出すことが出来る。

然るに翻つて我國の小作制を見れば、小作人はまだ斯かる企業家としての全責任を帯びて居らぬ。即ち我國に在つては小作料は定額として契約されてあるけれど、年々の作柄に依り少しく不作なる場合には小作人は地主に對して小作料の減免を求め、その減免の額や歩合については常に諸所に小作爭議を見る有様であり、とにかく一般的にその減免の行はれる習慣となつて居る。此

點から見ても我國にあつては、小作農業に於ける生産結果に伴ふ損失の負擔は獨り小作人が之に任ずることゝはなつて居なくて、地主が之を負擔するか然らざれば地主と小作人とが之を分擔することになつて居る。固より我國の小作制は小作料が定額となつて居る點に於て彼の歩合小作料制たる分益小作制に比すれば、やゝ進歩せる少くとも面目を異にせるものであるが、從て歩合小作料制に於けるほど明白に生産結果の損得ともに地主と小作人とで分割し分擔することにはなつて居らぬが、それでも小作人が完全に企業家としての損失負擔の責任を帯びて居らぬことは掩ふべからざる所である。

從て我國の小作人はまだ完全な企業家たる資格を備へたりといふことが出來ぬ。小作制は純粹な企業制と見ることが出來ぬ。勿論小作人は多少企業家らしい性質を有つて居るけれど、たゞそれだけのことである。そしてたゞそれだけのことで之を企業家とはいひ得られないのであつて、其の理由は後に論ずる。

七

それに尙ほ企業家たらんが爲めには、其の所得は經濟學上に所謂利潤の範疇に屬するものでなくてはならぬ。そして其の利潤は生産結果の良否に依りて變動し、その實質は所謂經營なる部類

に屬する勞務に對する勞賃 (Wage of management) は、收益と生産費との計算上より生ずる純粹なる餘剰とより成立すべき筈のものである。勿論前者ばかりの場合もあれば後者の加はる場合もあり、又全然若くは一部分損失に歸してしまふ場合もあり、之れ全く事業成績の如何によつて定まる。

然るに我國の普通の小作人の大多數に就いて見れば、その所得は生産物實物に於ても又其の貨幣換算額に於ても年々多少づゝ増減があつて、其點に於ては利潤所得に似た所もあるけれど、然し大體に於ては年々凡そ定まつた額である。然かも其額たるや僅かに一家の生活を支ふるに足るや足らずのものたるに過ぎぬ。そして又其額は之を小作農業の爲めに一家の人々の爲せる勞働に對する普通賃金額として割當てゝ計算して見れば、漸くに普通賃金額に相當するか或はやゝもすれば其の相當額以下たるに過ぎない。従て普通大多數の小作人の所得は普通の勞賃所得たる額以上には上ばり得ないで、普通企業家の之を占むる經營勞賃には及ばない。ましてそこに生産費との相對計算に於て純餘剰たる利得の含まるゝ餘地などは、毛頭存在せないのである。

つまり我國大多數の小作人は、他人に雇はれて勞働する代りに他人の土地を借りて其上に獨立なる勞働を爲すものたるに過ぎない。従て其の仕事の上の任務も殆んど獨立勞働者たる任務たるを以て盡きて居る。又その所得も小作勞働に對する普通勞賃所得を獲て満足する有様にある。

れば我國大多數の小作人はどう見ても企業家といふには不適當で、勞働者たる實質を其の業務上の任務に於ても又その所得に於ても具備して居るものと見る外はない。勿論我國の小作人はその収入が生産實物に於て先づ行はれるから、その生産物の價格の高低により、又實物收穫量の多少により、所得額に多少の變動あるは、認められねばならぬ事實である。そして此事は前に一言したやうに彼等に多少企業家らしい資質を與へるやうに見へるけれど、然し雇傭勞働者といへども、其の勞賃の全部若くは一部分を實物財貨に於て貰ふ場合もあり、特に農業に在つては作男作女に對する勞賃報酬が實物に於てせられる例は少なくない。従て其の貨幣収入は貰つた勞賃實物の市場相場の變動に依つて多少は高低あるを免れぬ次第だから、此の事情あるが爲めに小作人を企業家といはねばならぬ理由はない。又勞賃の定め方も之を一定金額とせないで生産物の分け取りといふ方法で他人を雇傭することも屢次行はれる例であり、農業方面には決して其例の少からざる次第なれば、小作人所得の一定せないことは、彼等を實質上勞働者と見ることを不可ならしむる理由とはならない。

佛伊などに於ける分益小作人が企業家たらずして勞働者と認めらるゝを適當とし、國際勞働會議に於ても勞働者として取扱はれることにせられた如く、我國の小作人亦之を勞働者と見るを適當とする。たゞ彼等は勞働者であり乍ら多少企業家らしい所を有つて居ることだけは否認すべか

らざる所であるが、その事は毫も之を勞働者と見ることの妨となるものではない。普通の雇傭勞働者中にも企業家らしい資格の多少賦與されたるは幾らもある。以下少しく其點について詮索してみやう。

八

現今たゞに一部の人々の間の問題たるに止らないで、かなり廣く實際に行はれんとし又行はれつゝある所の、彼の利潤分配制 (Profitsharing) なるものは、普通の雇傭勞働者に對して利潤の一部を分配する制度である。つまり現今普通の企業制の下に在つては、企業家が獨りて之を取つてしまふ所の利潤の一部分をば勞働者に分配し、之に依つて勞働者の所得を増さしむると同時に、又勞働者に企業に對する興味を感ぜしめ、企業の成績に對して直接に利害を感ずるやうにして、其の結果勞働者の勤勉を増し、その勞働能率を増進せしめんとすることを以て目的として居る。現今の企業制はその本來のまゝであつては、企業の成績に對する直接なる利害はたゞ獨り企業家が之を有するのみであつて、勞働者は全く直接の利害關係を有せず、事業成績の如何に拘らず、たゞ契約通りの賃金さへ貰へばそれでよいことになつて居て、前述の如く其所に企業制の生産方法としての特色がある。然るに利潤分配制は此點について緩和を試み、勞働者も利潤の分配

に與かるものとして、之に多少ともに企業家らしい資格を賦與し、之を賦與することに依て一面には企業の現制に伴ふ利益獨占の弊を緩和し、一面には又益々企業成績を良好ならしめんと期する次第である。

然かも利潤分配制に在つては、利潤の分配はたゞ之を企業家の一方意思に依る恩惠的な贈與たらしめないで、企業家と労働者との間の明白なる契約として、豫め、利潤の生じたる場合には之を分配するといふことゝ、其の分配の率や其他實際上分配の行はれるに就いての方法とに關して協定を遂げ、公明なる制度として之を行ふことになつて居る。そして其の制度を創むるに就いては大抵は企業家側の發意に依つて計畫が立てられるが、それが愈々實行さるゝことゝなつてしまへば、労働者は契約に依りて生ずる權利として利潤の分配を請求することが出來、企業そのものに對する労働者の地位と關係とは、之に依て普通労働者たる關係とはやゝ異なるものとなつてしまふのである。

斯かる利潤分配制の行はるゝ状態の下に於ては、労働者は雇傭労働者であり乍ら然かも同時に多少企業家としての資格に伴ふ關係に入ることゝなつて、其所に又一種の特徴が生じて來る。そこで問題となることは、今かゝる特色を帯びたる労働者は最早之を労働者といふことが出來ぬか、彼等は之を企業家と呼ばねばならぬか、從て彼等は最早労働者として其の労働條件の維持改

善の爲に勞働組合を組織し、その組合員となることは出来なくなるか、彼等の間に出来上る組合團結は企業家の團結たるに過ぎざるかといふことである。この問題は併し乍ら實は一向問題とはなり得ないのであつて、多少利潤の分配に與からうとも、從て多少企業家らしい色彩がつけらるゝことゝならうとも、そんな事は勞働者たる資格の上には何の影響する所もなく、利潤分配に與かる勞働者も亦全く之に與らざる勞働者と同樣にやはり勞働者たるに外ならない。勞働者たる範疇以外の何者にも屬せない。從て彼等の間に組織さるゝ組合團體もそが勞働條件の維持改善の目的の爲に造らるゝものたる限り勞働組合たること勿論である。加之その所謂勞働條件なるものの中には利潤分配に關する事項も包含せらるゝが例であつて、利潤分配に關する契約は勞働組合と雇主若くはその團體との間の集合取引に依り團體契約として締結せらるゝを以て最もよく利潤分配制をば有効にして公明ならしむる所以と考へられて居る。即ち勞働組合は公然と斯かる利潤分配制を認め、自己の手に依て之に關する集合契約を取結ぶまでになつて居るのであつて、要するに利潤分配の行はれることは、之を受くる勞働者の勞働者たる資格を寸毫も傷くるものではなく、寧ろ現今一般の氣運としては、利潤は企業家が之を獨占すべきものではなく勞働者にも之を分配すべきものなりとして、勞働者側からも進むで之を要求するといふ風に傾いて來て居るのである。

さればかゝる意味に於て今勞働者たる者に多少企業利潤の所得と見らるべきものが附着して居やうとも、從て又その資格に多少企業家らしい色彩が施されやうとも、それは毫も勞働者たる資格の妨とならないのだから、之を我國の普通大多數の小作人について見て、彼等の所得に場合により多少企業利潤たるものに伴ふ性質の含まれたる所があらうとも、又彼等の爲す所が多少企業家らしい資格に應ずる所があらうとも、前に述べた主たる理由より之を見て彼等を勞働者と見ることの妨とはなり得ない。從て今此等の小作人が多少利潤的性質を帶びた所得をも包括して一般的にその勞働所得の増加の爲めに、或は又其他種々の勞働條件としての小作條件の維持改善の爲に之を目的として組合團體を組成する場合に、之を勞働組合と見ることは、右に述べたる事情に關聯しては、何等不可なる理由を見出さないものである。

九

右の利潤分配制に比し更に一層勞働者に企業家らしい資格を賦與するものは、勞働者企業參加制 (Co-partnership) である。尤も之は通常利潤分配制と併せ行はれ、分配さるゝ利潤がたい勞賃に對する附加として勞働者に支給さることなく、勞働者のその企業に對する投資として、或は基金に繰込まれ或は株券の購入の爲めに用ゐられることになつて居る。然しともかくも勞働者は

此の制度あるにより分配されたる利潤でもつて漸次に當該企業の投資者と化し、株主たる資格を兼ね有することゝなるやうにせられるのである。

されば此の制度の下に在つては、労働者は明かに企業家たり資本主たる資格を兼ね有することになるのであつて、彼等は直接に企業の榮枯盛衰に對して利害を感じ、その所得は勞賃たる部分以外に投資々本に對する利子及び利潤配當たる部分を含むことゝなる。そしてかゝる労働者等は企業に對するその参加をたゞ名ばかりのものたらしめないやうに、又たゞ利益の配當を受けるだけのものたらしめないやうに、即ち眞實に企業の實行經營に對して参加するものたるの實を擧げ得るものたらん爲めに、企業参加委員會を組織することも屢々之を見る例である。

ともかく斯くの如くすることに依て労働者は企業家としての資格と實權とを多少ともに具備することゝなる次第で、然かもその資格と實權とは、制度としての企業参加が制度として益々公明なものとせられ、益々確實のものとならるゝと共に、益々現實となり具體化して行くのである。

この企業参加制の下に在る労働者に就いても亦その組織する組合は労働條件の維持改善の目的の爲めのものであるならば、之を労働組合といふに何等差支なく、又その企業参加に關する事項そのものも労働に關する一條件然かも甚だ重要な一條件として取扱はれ、労働組合は之が實施と其の有效性の發揮とに關して大いに力點を入るゝ次第である。即ち企業参加といふことの爲め

に勞働者が勞働者たるに何等の妨を爲すことなく、その事あるが故に彼等を勞働者と見るべからず企業家と見ざるべからずとは謂ひ得られないのである。

されば此の制度との比較に於て之を攷ふるも、我國の小作制に於て、小作人たるものに多少企業家らしい資質の認むべきものありとも、之を其の主たる資質の上より見て勞働者と爲すは毫も差支ないことがわかる。そして彼等を企業家と見るは却つて甚だ實狀に適合せないことがわかる次第である。若し現今の工業や鑛業その他交通業などの方面に於て、その勞働者に今少し廣く企業經營に参加するを得る道を開くことが出來、更に進むでは我が小作制度に於けるが如く、勞働者が自分で事業の經營を行ひ、獨立の地位を保つて、企業家なるものゝ支配を受けることなくして、其の勞働を爲すを得る道が開けて來るやうなことになるならば、それは今日の勞働問題解決の爲めには、どんなに歡迎すべきことだか知れない。現に勞働者の自治組合に依る生産事業の獨立經營組織を造り出すことを以て、勞働問題解決の道と攷へ、かゝる新組織に向つて生産界の改造を行はねばならぬと主張する一派の人々の存することより見るも、かゝる自主勞働制は勞働者に取つては甚だ望ましい制度たるを否み難い。その意味に於ては我國の小作制の如きは、之を勞働制として見れば大變面白い組織といふに足りる次第で、企業組織としてはまことに幼稚なものだが、勞働制としては普通の單純なる雇傭制よりも却つて進むだ所がある。そして若しかゝる

自主的勞働の行はるゝ組織が廣く行はるゝに至つたからとて、それがやはり勞働組織たることには何の變りもない。勞働組織が化して企業組織となるわけのものではない。蓋し企業組織といはるものには、前に之を詳かにしたやうな定まつた意味があるからである。

十

以上私は我國の小作人の間に組織されて居る小作人組合なるものを、勞働組合と見ることの當否について致へ、之を致ふるに當つての二つの重要點に關して色々の方面から之を討究してみた次第である。即ち一つにはそれが果して勞働條件の維持改善をはかることを以て目的と爲す組合であるか否かの點につき、その所謂勞働條件なるものゝ意義を究め、我國の小作制に於ける小作條件の維持改善を爲すことを目的とするのは即ち所謂勞働條件の維持改善を爲すことを目的とするものたるに外ならざるを論定するに努めた。次には、我國の普通大多數小作人は之を勞働者と見るを適當とすること、從て彼等の間に作らるゝ小作條件の維持改善の目的の爲めに存する小作人組合は勞働者の造つた勞働組合たるに外ならざるを論究した。そして此等兩方面よりせる探究の結果はどうしても小作人組合は之を勞働組合の一種と見る外なきものたることが明かにせられたのであるから、勞働組合に關する一般的規定は小作人組合にも當然に適用さるべきものたる外は

する條項を設け字句を用ゐることにしてはしいと思ふ。然しもそれが何等かの理由で法律として面白くないといふならば、別に必ず小作人組合に關する規律を爲すべき法律の制定を急いで貰いたいと思ふ。そしてその小作人組合法なるものは勿論勞働組合法の一特殊法として之と併立すべきものとし、小作人組合を公認し、その權利義務を定むる法律として、小作人組合員たるの故を以て小作人たることを得ざらしむるやうな地主の權利を認むることなく、又小作人組合の團體交渉權を認め小作に關する集合契約を有效ならしむる規定を設くべきものたるは、農林大臣の談話として傳へらるゝ所の之を示す通りでなければならぬ。

要するに、勞働組合法一つで普通勞働者の組合と小作人組合とに共に適用あるものとしてもよければ、勞働組合法と小作人組合法とを同一主旨の下に別々に設けてもよく、法制としての編成はどちらになつてもよいが、とにかく小作人組合に關しても現に公にされて居る社會局の勞働組合法案のやうな法律が出来て、小作人組合の公然たる法的承認とその權利の法的保障との行はれんことは、最も必要なことである。とにかく私は小作人組合なるものが勞働組合の一種たるに外ならざることを論定するに依て、勞働組合に關する立法の行はるゝ際、小作人組合も合せ考慮せられ、之を勞働組合の一種として法律上の地位を定め其の取扱を爲す適當の處置の爲されんことの、立法政策上當然の任務たるを明かにする次第である。(完)